



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los
colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Guerra Espinoza, Mirella Adela (ORCID: 0000-0003-3262-0688)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres y novio, quienes me apoyaron incondicionalmente a lo largo de mi carrera profesional, siendo mi madre mi mayor ejemplo y fortaleza para culminar este proceso.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por ser mi guía y protector, permitiéndome culminar con esta etapa en mi vida profesional. Asimismo, agradezco al Dr. Miguel Bardales Cárdenas, por el empeño y dirección hacia mi persona en cada asesoría y por brindarme las herramientas necesarias para culminar con éxito mi carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Estadística Descriptiva	23
4.2. Estadística inferencial	29
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Técnica e instrumento de recolección de datos</i>	18
Tabla 2. <i>Datos de los expertos designados para la validación</i>	19
Tabla 3. <i>Validación de expertos: Liderazgo Transformacional</i>	19
Tabla 4. <i>Validación de expertos: Compromiso organizacional</i>	20
Tabla 5. <i>Escala de medición de coeficiente de Alfa de Cronbach</i>	20
Tabla 6. <i>Confiabilidad del Alfa de Cronbach de ambas variables</i>	21
Tabla 7. <i>Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional</i>	21
Tabla 8. <i>Confiabilidad de la variable Compromiso organizacional</i>	21
Tabla 9. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional</i>	23
Tabla 10. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo</i>	24
Tabla 11. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad</i>	26
Tabla 12. <i>Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de normativo</i>	27
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional</i>	29
Tabla 14. <i>Coefficiente de Correlación por jerarquías de Rho Spearman</i>	30
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis general</i>	31
Tabla 16. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso afectivo</i>	32
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso de continuidad</i>	33
Tabla 18. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso normativo</i>	34

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional	23
Figura 2. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso afectivo	25
Figura 3. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso de continuidad	26
Figura 4. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso normativo	28

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general explicar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral -GELI S.A.C., Ate 2021. La población estuvo conformada por los 52 colaboradores de la empresa y como es pequeña tomó como muestra al total de la población. La investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. Subsiguientemente, para la recolección de datos la técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. La validación del instrumento fue realizada por docentes especializados en el tema, con la finalidad que el cuestionario pueda ser aplicado. La prueba estadística del Alfa de Cronbach aplicada para ambas variables mostró como resultado 0.930, demostrando un nivel de confiabilidad perfecto. Los resultados fueron un Rho de Spearman de 0,695 indicando una correlación positiva considerable entre ambas variables, además un valor de significancia (bilateral) de 0,000 siendo menor a $p= 0,05$, denotando que existe relación entre ambas variables. En conclusión, se consiguió explicar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral -GELI S.A.C., Ate 2021.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to explain the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the collaborators of the Grupo Empresarial de Logística Integral -GELI SAC, Ate 2021. The population was made up of the 52 collaborators of the company and as it is small it took as sample the total population. The research was carried out with a quantitative approach, of an applied type, with a correlational level and a non-experimental design. Subsequently, for data collection, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. The validation of the instrument was carried out by teachers specialized in the subject, in order that the questionnaire can be applied. The statistical test of Cronbach's Alpha applied to both variables showed 0.930 as a result, demonstrating a perfect level of reliability. The results were a Spearman Rho of 0.695 indicating a considerable positive correlation between both variables, in addition a significance value (bilateral) of 0.000 being less than $p = 0.05$, denoting that there is a relationship between both variables. In conclusion, it was possible to explain the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the collaborators of the Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.

Keywords: Corporate transformational leadership, affective commitment, continuity commitment, normative commitment

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la investigación mostró las subsecuentes variables: el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, estas variables están asociadas, puesto que, las empresas necesitan tener dentro a líderes que manejan la compañía y que se encuentren comprometidos con ella y con los colaboradores, así como también incentivar a los integrantes de la empresa en sus funciones y actividades de sus puestos de trabajo, desarrollando en ellos habilidades que posibiliten la interacción en el trabajo individual y grupal, acorde con los estándares, objetivos, metas, y estrategias trazadas por la organización.

A nivel internacional, según Fernández y Quintero (2017), en la Revista Venezolana de Gerencia mencionaron que, en Colombia el 68.1% de los colaboradores que emplearon el liderazgo transformacional con un alto nivel, dieron como resultado en los alumnos universitarios, alteraciones favorables para la mejora del país en mención. Lo antes mencionado denotó que el liderazgo transformacional puede desencadenar mejoras en la forma de trabajo junto con sus aptitudes de los influenciados, resaltando sus capacidades al máximo.

Asimismo, según Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017), en la Revista Contabilidad y Negocios manifiestan que, según los estudios realizados en las macroempresas y microempresas, el liderazgo transformacional comprende un 7% del total del estudio, resultando mayor que el 4% de liderazgo transaccional, demostrando que los líderes transformacionales generan un gran impacto positivo en los demás colaboradores.

En cuanto al compromiso organizacional, el Banco Interamericano de Desarrollo (2016), realizó una investigación en Latinoamérica, donde se encuestó a 1200 compañías de Argentina, Chile y Brasil, obteniendo como resultado que el 80% de empresarios no se encuentran identificados con las funciones que llevan a cabo en sus respectivas áreas laborales, esto evidencia la falta de compromiso organizacional en Latinoamérica.

Con referente a nivel nacional, la revista Gestión manifestó que por medio de los estudios realizados por la consultora Hay Group (2019), encuestó a 3,800 líderes, dando como resultado que, las empresas sin líderes contemporáneos, dan

un porcentaje bajo en la productividad y casi nula intervención en el entorno empresarial, de modo que el liderazgo transformacional contribuye incluso en un 30% en el desempeño del talento humano en una compañía y un 70% en el clima laboral , por lo antes mencionado los colaboradores que trabajan con líderes que proveen de misión y visión , imparten los objetivos comunes de manera abierta y clara , generan respeto, confianza para una conversación multilateral y que valoran el desempeño, productividad y logros profesionales individuales. El mismo que se evidenció en el desenvolvimiento de sus actividades y en la productividad y desarrollo de la organización.

Por otro lado, el Diario Gestión (2017), mencionó que un comportamiento organizacional inadecuado implica que los trabajadores manifiesten miedo y en algunos casos es imposible denotar opiniones acerca de cuestiones inherentes a la empresa de forma abierta y/o sincera. En consecuencia, un total del 80% de colaboradores están obligados a dejar su trabajo debido a este móvil, por ende, estos comportamientos tienen que transformarse con el fin de formar colaboradores eficientes dentro de las organizaciones.

A nivel local, la empresa Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., empresa encargada de realizar proyectos de construcción. En el presente trimestre 2021 se ha detectado en los colaboradores una disminución del rendimiento laboral en las áreas administrativas, de la misma manera se ha evidenciado un decrecimiento en el compromiso organizacional; reflejando demoras en la realización, presentación y seguimiento de expedientes técnicos de los concursos públicos en donde la empresa licita sistemáticamente. Esta situación surge por la carencia de un liderazgo adecuado, debido a que no fomenta la creatividad, diálogo continuo, recompensas adecuadas que logren el compromiso de los colaboradores. Es por ello que la tesis buscó identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

A continuación, el estudio presenta el problema general:

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021?

De igual forma, el estudio presentó los problemas específicos, siendo:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021?

El contenido a desarrollar en la investigación fue llevado por diferentes razones, las cuales se justificaron seguidamente:

El estudio propuso para la justificación teórica, plantear temas sobre las variables mencionadas anteriormente, basados en conceptos teóricos que extenderán el conocimiento sobre las variables del estudio. Por ende, este estudio fue de utilidad para dar respaldo a la investigación.

Por otro lado, la justificación práctica fue de mucha relevancia para la empresa Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021 y de otras empresas que necesitan el mejoramiento organizacional de sus áreas administrativas debido a la importancia de estas dos variables. En este marco, la investigación permitió obtener un nuevo conocimiento y sugerencias con el objetivo de solucionar la realidad problemática referida en la investigación

El estudio consideró para la justificación metodológica, aplicar instrumentos para poder así obtener datos, con ello pretendió conocer y garantizar la veracidad, validez y el correcto desarrollo de la tesis.

La investigación permitió que, en cuanto a la justificación social pueda conocerse el estado actual de la empresa Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. Igualmente, este estudio pretendió ser de gran beneficio para los ciudadanos, y que las compañías generen la determinación de restablecer su estilo de liderazgo y así aportar al crecimiento intelectual y profesional de sus colaboradores para así alcanzar el compromiso organizacional de los colaboradores.

Por otro parte el objetivo general del estudio fue:

Explicar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021

Al mismo tiempo, los objetivos específicos fueron los siguientes:

- Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021
- Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021

Igualmente, el estudio formuló la hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021

Por consiguiente, las hipótesis específicas fueron:

- Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021
- Existe relación entre liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021
- Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021

II. MARCO TEÓRICO

Prosiguiendo, la investigación tomó como referencia diversas investigaciones preliminares, donde los antecedentes internacionales fueron:

Naseer, Ali, Mohsin, y Shahid (2020), en su indagación científica, "*Liderazgo transformacional y comportamiento de virtud cívica: Acto valorativo de prosperidad y agotamiento emocional en la industria hotelera*". Los autores con su estudio buscaron dar a conocer el impacto del LT en el comportamiento de virtudes cívicas. El estudio tomó un enfoque cuantitativo, teniendo como población a los hospedajes ubicados en distintas provincias de Anhui, considerando una muestra de 374 personas, empleando como instrumento el cuestionario. Los efectos del estudio de investigación demostraron que el liderazgo transformacional tuvo una conexión positiva directa con el comportamiento de virtud cívica ($b = 0,16$, $p < 0,01$), confirmando H1. En M1, TL tuvo una relación positiva con prosperar ($b = 0,11$, $p < 0,05$), aceptando así H2. En M2, se exhibió la relación directa de TL sobre el agotamiento ($b = 0,28$, $p < 0,001$), lo que confirma H3. Los resultados generales del estudio apoyaron las hipótesis propuestas, pero sorprendentemente, el efecto mediador de la prosperidad de los empleados no fue significativo. Este estudio proporciona una visión informativa de la industria hotelera al defender el papel transformador de liderazgo en el fomento de la virtud cívica de los empleados.

De acuerdo con Sürücü, Maşlakçı, y Şeşen (2021), en su artículo científico, "La influencia del LT en el comportamiento innovador de los empleados en la industria hotelera: el papel mediador del intercambio de miembros líderes". Tuvo como objeto de estudio aportar con la mejora de la calidad en el mercado de hoteles ayudando a comprender en profundidad las premisas de liderazgo transformacional, intercambio de miembros líderes y comportamiento innovador. El estudio fue correlacional tomando un enfoque cuantitativo, además tuvo como población a los hoteles de 5 estrellas en Muğla, Turquía, considerando una muestra de 281 colaboradores. El mecanismo utilizado fue Pearson. Por consiguiente el liderazgo transformacional en todas las subdimensiones del comportamiento innovador es la realización de ideas ($\beta = .248^{**}$, $SE = .540$, $p < .05$, IC del 95% de BCA = [.143, .354]). En relación con lo antes expuesto se descubrió que el líder transformacional influyó positivamente en el comportamiento innovador y el

intercambio de miembros líderes tuvo un papel mediador en esta relación. Esta investigación nos ayuda a comprender profundamente a los pioneros del comportamiento innovador y aumentará la conciencia de los gerentes al hacer sugerencias gerenciales para mejorar la calidad del servicio.

Teniendo en cuenta a Tien y Van (2020), en su artículo científico, “Los impactos del LT y satisfacción laboral en el compromiso de Cambio organizacional: un componente, tres enfoques de extensión del modelo”. El objeto del estudio fue examinar la relación entre las variables mencionadas. La investigación fue correlacional con un enfoque cuantitativo, teniendo como población organizaciones en Vietnam, considerando como muestra 474 colaboradores. Utilizando como instrumento el alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional se relacionó con la satisfacción laboral ($\beta = 0.67$, $p < 0.000$), también como compromiso afectivo con el cambio ($\beta = 0.50$, $p < 0.000$), compromiso normativo para cambiar ($\beta = 0.52$, $p < 0.000$), y compromiso de continuidad con el cambio ($\beta = 0.23$, $p < 0.000$). En definitiva, la satisfacción laboral sobre el compromiso continuo con el cambio no fue significativo ($\beta = -0,007$, $p > 0,10$). Los resultados evidencian que, el liderazgo transformacional influye de una manera positiva y en la satisfacción laboral como también el compromiso organizacional.

De acuerdo con Shan et al. (2020), en su indagación científico, “El LT de los profesores y el desarrollo de la empleabilidad de los estudiantes: una perspectiva de carrera social cognitiva”. Tuvo como objeto de estudio explorar las relaciones entre el aprendizaje basado en problemas, el liderazgo transformacional de los maestros y la autoeficacia y empleabilidad de los estudiantes. El enfoque de investigación cuantitativa, siendo 12 instituciones de educación superior de Taiwán la población, considerando como muestra a 619 estudiantes. El mecanismo utilizado fue la encuesta. Los resultados demostraron que todas las escalas eran confiables, con valores alfa de Cronbach que iban de 0.83 a 0.96, utilizó un análisis factorial confirmatorio mediante Amos 23.0, y adoptó los criterios de validez convergente. Según resultados había correlaciones positivas entre la autoeficacia de los estudiantes, el aprendizaje basado en problemas y la empleabilidad, junto con el liderazgo transformacional de los maestros.

Guerrero et al. (2021), en su artículo, “La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional”. Planteó determinar la relación entre las variables mencionadas, y cómo esta relación afecta el compromiso organizacional. Seguidamente el estudio tomó un enfoque cuantitativo, las compañías del sector servicios de Guayaquil, Ecuador fue la población, considerando como muestra a 386 personas y la encuesta como instrumento. Luego de procesar los datos se obtuvo un ($r = 0,608$), evidenciando una correlación positiva. En definitiva, el LT genera un impacto positivo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

De igual manera, fue desarrollado los antecedentes nacionales.

De acuerdo con Morales (2018), en su estudio, “Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco - 2018”. Tuvo como objeto determinar la relación que existe entre las variables que fueron parte del estudio. El estudio fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, en el cual consideró utilizar como población a los trabajadores de la asociación de técnicos, tomando una muestra a 60 colaboradores que son parte de la institución mencionada, el instrumento utilizado fue la encuesta. Posteriormente el autor procesó los datos, los cuales arrojó un Rho de Spearman de 0.927. En ese sentido concluyó que existe una relación entre el LT y el desarrollo organizacional.

Según Campos y Ludeña (2019), en su investigación, “El liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC en el periodo 2017”. Su principal objetivo fue considerar al liderazgo y el desempeño laboral en las Librerías Crisol SAC. Consecuentemente la investigación fue realizada bajo términos cuantitativos. Tomando en cuenta para el estudio a los 36 colaboradores de *Librerías Crisol SAC* como la población, teniendo como muestra un a los mismos 36 colaboradores. Asimismo, los autores consideraron pertinente utilizar el cuestionario. Luego de procesar los datos se obtuvo un ($r=0,619$) evidenciando una correlación positiva media. En este sentido, el autor concluyó que las variables que fueron parte del estudio tienen relación.

Teniendo en cuenta a Juscamayta (2017), en su investigación, “El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de

la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - año 2016”, para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con Mención Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como objeto determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados administrativos. Fue una investigación de tipo cuantitativa con diseño correlacional. La investigación tuvo como población 526 colaboradores administrativos, teniendo como muestra a 60 colaboradores. Para el desarrollo del estudio fue el análisis documental y la encuesta; como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario, mostrando como resultado ($r=0.647$), ello evidenció una correlación positiva considerable. En resumidas cuentas, el autor concluyó que existe una relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

Tal como Armas (2019), en su investigación, “LT y Compromiso Organizacional en el Área de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con Mención Administración de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La autora consideró determinar la relación que existe entre las variables mencionadas. Fue una investigación correlacional con un enfoque cuantitativo, considerando como población a 50 colaboradores, en la muestra se utilizó el total de la población. La técnica seleccionada para este estudio fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios por cada una de las dos variables. El resultado fue de 0,815 mostrando una correlación positiva muy fuerte. En resumidas cuentas, luego que el autor procesara la información, indicó que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Según Guevara (2017), en su tesis, “LT y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017”, para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. Su principal objetivo fue analizar la relación entre las variables que fueron objetos del estudio. El enfoque del estudio fue cuantitativo con un corte transversal. Consideró como población de estudio a 120 colaboradores, los cuales fueron utilizados como muestra. Asimismo, consideró pertinente utilizar la encuesta y como instrumento

para la recolección el cuestionario. El resultado demostró que no existe relación entre las variables, puesto que obtuvo un valor de $r=-0.062$. En definitiva, el autor demostró que el LT no tiene vínculo con el compromiso organizacional en la muestra que utilizó para desarrollar su estudio.

Seguidamente el estudio consideró diferentes teorías en relación con la primera variable liderazgo transformacional.

Murari, Mukherjee y Ilkogretim (2021), definieron que, es una herramienta que facilita, partiendo de la empatía que tienen los gerentes con el personal a cargo, esto permite que puedan manifestar una perspectiva plural y sobre todo participativa frente a las dificultades que se pueden presentar, además sobre los intereses en las necesidades que tenga el personal y muy importante el empleo de herramientas motivacionales, ya sean tangibles o abstractas. Asimismo, Al-Husseini, El Beltagi y Moizer (2019), mencionaron que este término es la competencia de cómo se puede gestionar la cultura organizacional, mediante una muy buena comunicación. De igual forma, Alqatawenah (2018), afirmó que es el ingenio mediante el cual se puede inspirar, como también desarrollar ciertas habilidades, con la finalidad de empoderar a sus colaboradores para lograr la fidelización de la visión empresarial.

De la misma manera, se consideró distintas teorías para conceptualizar las 4 las dimensiones, las cuales son: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada.

Haiyang et al. (2021), describieron la estimulación intelectual, como incentivar la creatividad e innovación, esto a través del planteamiento de la problemática, buscando proporcionar debates, permitiendo que el grupo pueda generar ideas nuevas para solucionar problemas. Por otro lado, para un líder al momento de la ejecución de las tareas no cobra importancia la habilidad, sino que el valor que el aprendizaje cobra. El líder ve oportunidades para aprender en circunstancias adversas.

Bernaola y Vidaurre (2020), manifestaron que, los líderes bajo la estimulación intelectual, buscan muchas alternativas o fuentes para resolver los problemas que se presenten, al mismo tiempo que promueven la mejora de las

habilidades de los empleados, logrado gracias a una importante cooperación constante, por lo que es más fácil alcanzar las metas organizacionales.

Alqatawenah et al. (2018), mencionó que, los líderes bajo esta dimensión, estimula intelectualmente a los demás a alcanzar los objetivos trazados, mediante la innovación y la toma de decisiones asertivas.

Con respecto a la dimensión de la consideración individualizada mencionó lo siguiente:

Thomas y Cangemi (2021), señalaron que, se evidencia que el líder que practica la estimulación intelectual debe tener sentido de urgencia frente a las necesidades de colaboradores dentro de su grupo de trabajo. Describe al líder como una persona que demuestra empatía y que es fuente de apoyo, manteniendo comunicación muy abierta con su grupo, celebrando con ellos sus logros y contribuciones que puedan tener el equipo, esto se debe a que los miembros del grupo de trabajo denotan ganas de prosperar y desenvolverse por medio de la motivación que imparta el líder.

Kayaalp, Page, y Gumus (2021), mencionaron que, la consideración individualizada, influye en la manera en la que el líder trata a sus colaboradores, expresada a través de la empatía. Del mismo modo, permite que la empatía genere buenas relaciones basadas en la confianza, esto es importante para llegar a tener una buena gestión de liderazgo.

Villalobos (2017), manifestó que la consideración individualizada, hace referencia en que los líderes puedan brindar una atención de manera individual a los empleados, ello por medio de la empatía, practicando de manera muy seguida la escucha en su forma activa y además muy asertiva.

Seguidamente, en relación con la dimensión de la motivación inspiracional la conceptualización fue la siguiente:

Kipkirui, Linge y Sikalieh (2019), mencionaron que, es el proceso en el cual los líderes incentivan a su grupo de trabajo, el entusiasmo, optimismo y una buena comunicación y sobre todo si es asertiva, esto permite que se logre motivar y comprender al grupo de trabajo. Además, el líder debe ejercer tareas de animación

por los logros obtenidos, ello logrará que el líder tenga muy buena aceptación por parte de su grupo.

Bernaola y Vidaurre et al. (2020), indicaron que, engloba todas las relaciones de confianza y apertura, permitiendo así generar una serie de estrategias para motivar al grupo de trabajo, estas pueden ser abstractas y tangibles.

Muterera et al. (2018), definieron que la motivación inspiracional cuenta con la capacidad de poder emplear ciertos símbolos, apelaciones emocionales y además con una comunicación eficaz para poder motivar e inspirar, creando entusiasmo en cada empleado.

Consecuentemente, en relación con la dimensión de la influencia idealizada mencionó que:

Muterera et al. (2018), señaló que es cuando el líder motiva a sus colaboradores a desarrollar un sentido de misión y desarrollar sus metas individuales para la mejora de la organización.

Bernaola y Vidaurre et al. (2020), mencionaron que, el líder es un modelo que seguir, ya que se posiciona por sus conductas éticas y morales, y que además logra reconocer el valor individual de cada persona perteneciente al grupo de trabajo, inspirando respeto y confianza a su grupo de trabajo.

Villalobos (2017), sostuvo que los líderes son idealizados por sus empleados, puesto que cuentan con valores que demuestran ser éticos, ciertas habilidades sociales, siendo capaces de poseer habilidades que permiten al líder ser único.

Continuando con el estudio de investigación, definió la segunda variable compromiso organizacional, citando a diferentes autores.

Won, Kee y Yong (2021), indicaron que, se trata de formas de actuar por medio el cual los trabajadores exponen estimación y agradecimiento por la compañía en donde laboran, a su vez es también una situación mental que identifican a los empleados con su centro de labores, afectando de forma efectiva con el desarrollo de los funcionarios. De igual manera Živković, Franjković y Dujak

(2021), mencionaron que el concepto de compromiso organizacional aparece a partir de que el humano comienza la construcción familiar, olvidando la vida errante, lo que produce que comience a idear grupos organizados como ente para la mejora personal y entiende que los servicios y generación de bienes no se pueden generar de manera individual. Finalmente, Marino (2017), mencionó que, el termino es entendido como el nivel en que un colaborador es distinguido con la compañía de forma individual y con metas, anhelando preservar su relación con la organización.

Por consiguiente, las 3 dimensiones de la segunda variable son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Condemarín (2017), definió el compromiso afectivo como un compromiso que manifestará los lazos emocionales existentes entre los colaboradores y la organización.

Montoya (2014), mencionó que, se explica como la parte emocional que tiene e implicación a un colaborador, donde este se siente comprometido y se encuentra interesado por el bienestar de su organización.

Grimaldo (2017), indicó que, según, Aamodt (2010) el compromiso afectivo empleado tiene un nivel alto de continuar en la organización, así como también realizando cualquier esfuerzo por mantenerse en la empresa, expusieron atención en ella.

En relación con el compromiso de continuidad definieron lo siguiente:

Montoya et al. (2014), mencionó que la dimensión llamada compromiso de continuidad hace referencia a los costos con relación a las finanzas y las ganancias que los colaboradores desperdiciarían al separarse de cualquier compañía.

Condemarín et al. (2017), definió como la vinculación que se manifiesta por diversas circunstancias tales como el tiempo en el lugar de labores, dinero y las relaciones entre el empleador y colaborador.

Grimaldo et al. (2017), manifestó que según, Aamodt (2010) el compromiso de continuidad es el nivel en donde el colaborador permanece en la organización ya que están implicados el dinero, el tiempo ya que tiene mucho tiempo en su lugar de labores y el esfuerzo que empleó en sus funciones.

Del mismo modo, en relación con la dimensión compromiso normativo conceptualizaciones fueron las siguientes:

Grimaldo et al. (2017), definió que, esta dimensión radica en el sentimiento de obligación moral que los colaboradores logran percibir, así como también una manera de involucrarse con las circunstancias.

Condemarán et al. (2017), manifestó que, el compromiso normativo normativa como un deber o un sentido de deuda que tiene el colaborador hacia la organización donde labora.

Montoya et al (2014), mencionó que, son las normas sociales y la muestra de sentimiento de obligación y la identificación de continuar laborando en una empresa.

Seguidamente las teorías relacionadas al estudio fueron:

Liderazgo, según Wipulanusat, Panuwatwanich y Stewart (2017) mencionaron que tiene que ser entendido de una forma sencilla, donde las obligaciones de los colaboradores a su vez las funciones del líder deben estar totalmente entendidas, con cual genera una comunicación clara.

Líder, según Chen, Zhu y Liu (2021) definieron como una persona que tiene aptitudes y actitudes que lo resaltan como una persona que tiene la facilidad de tener todo bajo control originando tácticas en las empresas para convertirlas en competitivas”.

Motivación, según Yıldız y Kılı (2021) definieron, como un proceso psicológico básico ya que es uno de los instrumentos más relevantes para entender el comportamiento de las personas interactuando con diferentes instrumentos y a su vez con la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, es decir se midió a través de cuestionarios las variables del estudio, con lo que se pudo conseguir en un orden los datos esperados, para así la hipótesis mencionada en el estudio pueda ser contrastada.

De acuerdo con Mousalli (2015), expuso que la medición de las variables de estudio definía al enfoque cuantitativo, el cual a su vez es objeto de herramienta fidedignas y exactas.

3.1.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, puesto que utilizó información anteriormente obtenidos.

Conforme Lozada (2014), indicó que la investigación de tipo aplicada tiene como objetivo el entendimiento de los problemas que suceden en la sociedad sean aplicadas de una manera directa, al mismo tiempo es inspirada primordialmente en descubrimientos científicos.

3.1.3. Nivel de investigación

El nivel que utilizó para el estudio fue el correlacional, como fin fue establecer si existe relación entre las variables de la investigación.

De la misma manera, Hernández (2014), expuso que la investigación de este nivel tiene como fin difundir interacción y la agrupación que se muestra entre las variables de estudio en una muestra. En ciertas situaciones se examina la interacción entre dos variables, empero muchas veces se encuentran vínculos entre tres o más.

3.1.4. Diseño de investigación

No experimental fue el diseño del estudio, debido a las variables no fueron manipuladas y por el contrario fueron presentadas en su forma natural. Igualmente, el corte del estudio fue transversal, por lo que se realizó en el mismo instante.

A la vez, Hernández et al. (2014), sugirió que no se genera ningún escenario al utilizar este diseño en la investigación, debido a esto se desprende de escenarios que existen. Las variables estudiadas en la investigación no son manipuladas ya que usan el diseño no experimental.

Asimismo, Hernández, Fernández, & Baptista (2014) mencionaron que según, Liu (2008) y Tucker (2004), recoge datos en un solo instante la investigación de corte transversal, teniendo como objetivo explicar las variables y examinar la interrelación en un instante dado.

3.2. Variables y Operacionalización

De acuerdo con Zait (2016), indicó que la variable es operacionalizada para lograr transformar un criterio abstracto en un criterio experimental, para que sea apta para ser medida con la aplicación del instrumento, es decir la variable se transforma a una variable teórica para ser medida.

Por otra parte, la tesis tomó variables cualitativas y al momento de plantear la definición operacional, estas variables pasaron a transformarse en variables cuantitativas.

En relación con eso, Hernández et al. (2014), expresó que no se debe usar la medición por números para la recolección de datos en la variable cualitativa. Puede o no probar la hipótesis en el desarrollo de la apreciación y a su vez posibilita asegurar cuestiones de indagación.

3.2.1. Liderazgo transformacional

- **Definición conceptual**

Bernaola y Vidaurre (2020), expresaron que, es una herramienta que facilita, partiendo de la empatía que tienen gerentes con el personal a cargo, esto permite que puedan manifestar una perspectiva plural y sobre todo participativa frente a las dificultades que se pueden presentar.

- **Definición operacional**

La variable primera fue medida por medio de un cuestionario de 18 ítems (5 para estimulación intelectual, 5 para consideración individualizada, 4 para motivación inspiracional y 4 para la influencia idealizada).

3.2.2. Compromiso organizacional

- **Definición conceptual**

Marino (2017), mencionó que el nivel en que un colaborador se distingue con la compañía de forma individual y con metas, anhelando preservar su relación con la organización compromiso organizacional.

- **Definición operacional**

En cuanto a la segunda variable, fue medida mediante un cuestionario de 16 ítems (6 para compromiso afectivo, 5 para compromiso de continuidad y 5 para el compromiso normativo).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo constituida de los 52 colaboradores de la compañía. En relación, consideró una población finita, debido a tiene menos de 100 personas y hubo conocimiento del número preciso de la población y además

Conforme con Arias, Villasís y Miranda (2016), expusieron que son casos limitados e ilimitados y que son disponibles, conforman alusión para escoger la muestra. Se menciona también una vez que comentamos el final de la población, hace referencia no precisamente a vivos, además tienen la posibilidad de familias animales, objetos, empresas.

Igualmente, López y Fachelli (2015), señalaron se estima a la integridad poblacional integrada de 100.000 unidades se define la población finita. Con un número de unidades limitadas, en este sentido la población finita es medible.

3.3.2. Criterio de selección

- **Inclusión**

El estudio tomó en consideración al personal correspondiente a la organización, los cuales están compuestos por los gerentes y colaboradores.

- **Exclusión**

Para la investigación, se excluyó a colaboradores que este en contrato a prueba en la organización.

3.3.3. Muestra

La muestra no fue extraída debido a que el estudio consta de 52 ayudantes, por ende, se tomará al total de la población. En conclusión, realizó por intermedio de una muestra censal y no se realizó el cálculo de la muestra.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), refiere que deben incorporar todos los componentes que existe en el universo, llamado también la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Prosiguiendo con la investigación, la encuesta fue la técnica utilizada, ya que tuvo usó la recolección de datos de suma trascendencia y examinar y entender la investigación.

3.4.2. Instrumento

En cuanto a este punto, fue considerado utilizar como instrumento el cuestionario para lograr obtener datos. En tanto, la escala fue de tipo Likert, la cual permitió comprender un grado de aprobación.

Según, Plaza, Bermeo y Moreira (2019), expusieron que la encuesta se le conoce como cuestionario de encuesta. Sin embargo, para la entrevista se le nombra como guía de entrevista. Además, es un archivo que consiste en proporción de cuestiones escritas detalladamente.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Compromiso organizacional	Encuesta	Cuestionario

- **Validez**

Fue verificada por profesionales docentes especializados en la materia de la prestigiosa Universidad César Vallejo, dando su validación y siguiente asentimiento y aprobación del cuestionario.

De acuerdo con Marques, Powell, Zapp y Biesta (2017), indicaron que la validez se refiere a la calidad del instrumento usado. Adicionalmente de lo

previamente dicho, su definición dependerá del tipo de indagación que se encuentre llevando a cabo, la escala de medición, la población y finalmente la conjetura que se ha propuesto el investigador.

Tabla 2

Datos de los expertos designados para la validación

Datos de expertos	
Experto 1	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco
Experto 2	Mg. Guillen Cabrera Debora Denisse
Experto 3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Tabla 3

Validación de expertos: Liderazgo Transformacional

	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	80%	81%	80%	241%
Objetividad	80%	81%	80%	241%
Pertinencia	80%	81%	80%	241%
Actualidad	80%	81%	80%	241%
Organización	80%	81%	80%	241%
Suficiencia	80%	81%	80%	241%
Intencionalidad	80%	81%	80%	241%
Consistencia	80%	81%	80%	241%
Coherencia	80%	81%	80%	241%
Metodología	80%	81%	80%	241%
			TOTAL	2410%
			CV	80%

Conforme a la table 3, la cual indica un coeficiente de validación de 80%, correspondiente a la variable liderazgo transformacional. Con lo evidenciado en la tabla, el instrumento fue considerado como muy bueno según los rangos de validación.

Tabla 4*Validación de expertos: Compromiso organizacional*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	81%	82%	79%	242%
Objetividad	81%	82%	79%	242%
Pertinencia	81%	82%	79%	242%
Actualidad	81%	82%	79%	242%
Organización	81%	82%	79%	242%
Suficiencia	81%	82%	79%	242%
Intencionalidad	81%	82%	79%	242%
Consistencia	81%	82%	79%	242%
Coherencia	81%	82%	79%	242%
Metodología	81%	82%	79%	242%
			TOTAL	2420%
			CV	81%

Asimismo, es confiable para su aplicación ya que la tabla 4 proyecta un coeficiente de validación de 81%, demostrando que el cuestionario para la variable compromiso organizacional.

- **Confiabilidad**

Por medio del estadístico Alfa de Cronbach fue medida la confiabilidad, usando el SPSS, con objetivo de medir el nivel de fiabilidad del cuestionario. Los niveles de fiabilidad fueron designados según un valor predeterminado por el alfa de Cronbach.

Según, Martínez y Trina (2015), la confiabilidad expone hasta donde los resultados logrados con la aplicación de ciertos de las herramientas son útiles, consistentes y rígidos.

Tabla 5*Escala de medición de coeficiente de Alfa de Cronbach*

Valores	Niveles
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: adaptado Hernández, Fernández, & Baptista (2014).

Tabla 6*Confiabilidad del Alfa de Cronbach de ambas variables*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,930	N de elementos 34

Al procesar los datos y aplicar el estadístico en mención a las variables de estudio el resultado fue 0,930, evidenciando un nivel de confiabilidad perfecta, permitiendo su aplicación.

Tabla 7*Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.899	N de elementos 18

En cuanto a la primera variable, el resultado obtenido fue 0.899, señalando un nivel de confiabilidad elevado, pudiendo el instrumento ser aplicado.

Tabla 8*Confiabilidad de la variable Compromiso organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,837	N de elementos 16

Del mismo modo, la segunda variable obtuvo un valor de 0,837, evidenciando un nivel de confiabilidad elevado, siendo el instrumento fiable para ser aplicado.

3.5. Procedimientos

Para comenzar fue necesario identificar la problemática del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., posteriormente fue escogido el tema de investigación, constituida por dos variables cualitativas. Seguidamente mostró los antecedentes a grado internacional, nacional y local. Posteriormente, fue desarrollado el marco teórico donde se va a hacer la indagación de trabajos previos. Después el estudio desarrolló la metodología que empieza con la operacionalización de las variables en donde toman un enfoque cuantitativo, ello mediante la definición operacional. Consideró tomar un enfoque cuantitativo con la finalidad de mediar las variables. Consecuentemente, se definió la población y

muestra. Asimismo, fue utilizada como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Posteriormente el cuestionario fue aplicado a todos los colaboradores de la compañía Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C. Después se transportó al estadístico SPSS, pudiendo ser medido el grado de fiabilidad y el nivel de relación de las variables. Seguidamente, pudo realizarse la interpretación, haciendo la comparativa con las investigaciones de otros autores teniendo como finalidad dar soporte a la investigación, finalmente el estudio propuso algunas conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio procesó por medio del análisis descriptivo e inferencial, los cuales se abordan seguidamente.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Para lograr examinar lo recogido, se procesaron por medio del programa SPSS, el cual dejó obtener datos más detallados, representándose por medio de figuras y tablas.

Conforme Rendón, Villasis y Miranda (2016), expusieron que este análisis formula sugerencias de como resumir los datos conseguidos en tablas, cuadros, graficas o figuras. Asimismo, es un procedimiento con base en cuestiones.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El método aplicado fue el estadístico puesto que otorgó obtener parámetros, empezando de la muestra utilizada, con el fin de ofrecer algunas recomendaciones y mejorar en el problema detectado en la organización.

Para, Flores, Miranda y Villasis (2017), manifestaron que busca obtener parámetros estadísticos, partiendo desde las pruebas realizadas con toda la selección de información obtenida.

3.7. Aspectos éticos

Fue considerado respetar y no vulnerar los aspectos éticos. Debido a que, la información de los autores fue citado y referenciado de acuerdo con lo establecido en las normas APA. Seguidamente, la información que se recolectó y analizó, se realizó de una forma justa, puesto que, no se cambiaron ni se falsificaron

ningún resultado. Además, no fueron expuestos los datos de los encuestados y se conservó con prudencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

4.1.1. Estadística descriptiva de Liderazgo transformacional y el

		Compromiso organizacional				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Liderazgo transformacional	Casi nunca	Recuento	1	3	0	0	4
		% del total	1,9%	5,8%	0,0%	0,0%	7,7%
	A veces	Recuento	0	40	3	0	43
		% del total	0,0%	76,9%	5,8%	0,0%	82,7%
	Casi siempre	Recuento	0	0	4	1	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,7%	1,9%	9,6%
Total		Recuento	1	43	7	1	52
		% del total	1,9%	82,7%	13,5%	1,9%	100,0%

compromiso organizacional

Tabla 9

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

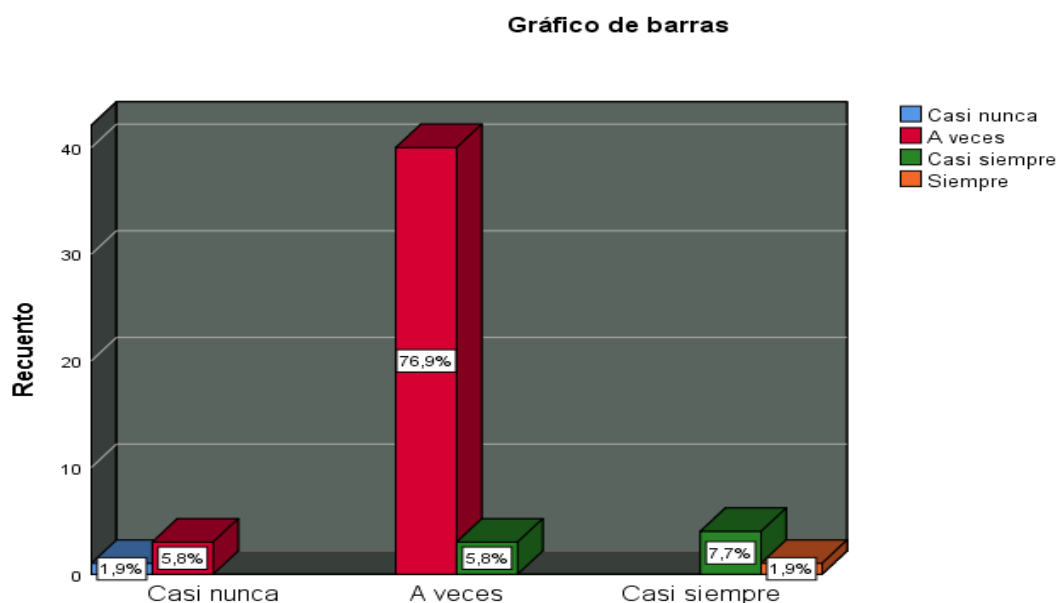


Figura 1. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Para la tabla 9 y además la figura 1 fue realizada la interpretación de resultados:

El 7,7% de los encuestados manifestaron que casi nunca se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales 5,8% indicaron que a veces se da el compromiso organizacional y el 1,9% precisaron que casi nunca se evidencia el compromiso organizacional.

El 82% de los encuestados manifestaron que a veces se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales el 76,9% señaló que a veces se evidencia el compromiso organizacional por parte de los miembros de la empresa y el 5,8% manifestaron que casi siempre existe compromiso organizacional.

El 9,6% de los encuestados mencionaron que casi siempre se ve reflejado el liderazgo transformacional, de los cuales el 7,7% indicaron que casi siempre se refleja el compromiso organizacional y el 1,9% mencionaron que siempre denotan el compromiso organizacional.

Por consiguiente, el 100% de los encuestados cualquiera sea el nivel del liderazgo transformacional, el 1,9% manifestaron que casi nunca se da el compromiso el organizacional, 82,7% indicaron que a veces se da el compromiso organizacional, 13,5% manifestaron que casi siempre se da el compromiso organizacional y el 1,9% expresaron que siempre se da el compromiso organizacional.

4.1.2. Estadística descriptiva de Compromiso afectivo

Tabla 10

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo

		Compromiso afectivo			Total	
		A veces	Casi siempre	Siempre		
Liderazgo transformacional	Casi nunca	Recuento	4	0	0	4
		% del total	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	A veces	Recuento	28	15	0	43
		% del total	53,8%	28,8%	0,0%	82,7%
	Casi siempre	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	3,8%	5,8%	9,6%
Total	Recuento	32	17	3	52	
	% del total	61,5%	32,7%	5,8%	100,0%	

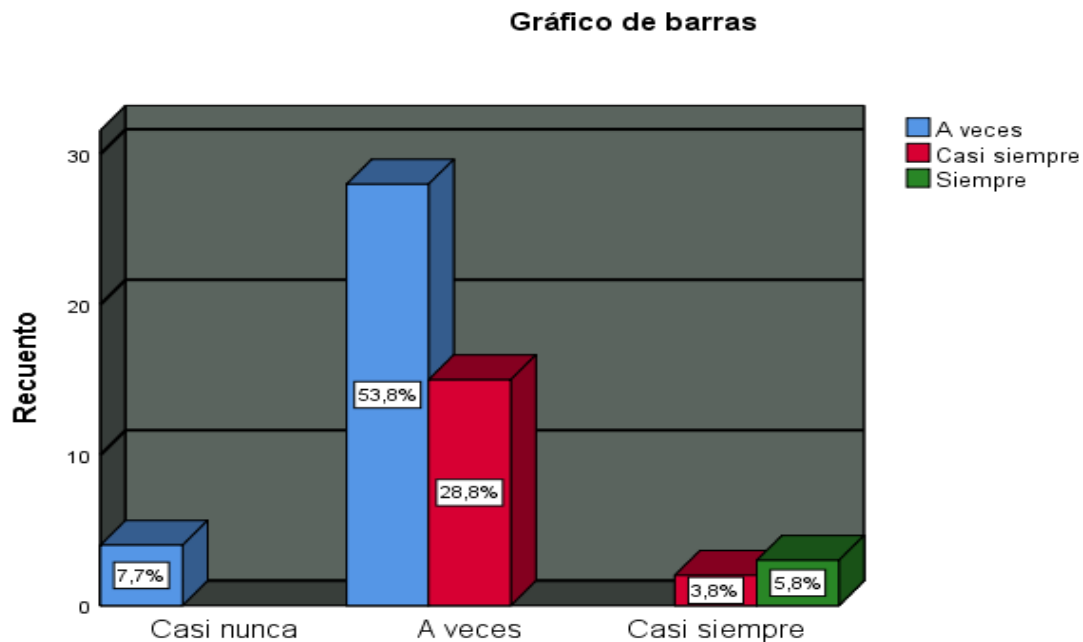


Figura 2. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso afectivo

Para la tabla 10 y asimismo la figura 2 fue realizada la interpretación de resultados:

El 7,7% de los encuestados manifestaron que casi nunca se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales 7,7% indicaron que a veces el compromiso afectivo se da a denotar.

El 82,7% de los encuestados manifestaron que a veces se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales el 53,8% señaló que a veces se evidencia el compromiso afectivo por parte de los miembros de la empresa y el 28,8% manifestaron que casi siempre existe compromiso afectivo.

El 9,6% de los encuestados mencionaron que casi siempre se ve reflejado el liderazgo transformacional, de los cuales el 5,8% indicaron que siempre se refleja el compromiso afectivo y el 3,8% mencionaron que casi siempre denotan el compromiso afectivo.

Finalmente, el 100% de los encuestados cualquiera sea el nivel del liderazgo transformacional, el 61,5% manifestaron que a veces se da el compromiso afectivo, 32,7% indicaron que casi siempre se da el compromiso afectivo y el 5,8% expresaron que siempre se da el compromiso afectivo.

4.1.3. Estadística descriptiva de Compromiso de continuidad

Tabla 11

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad

		Compromiso de continuidad				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Liderazgo transformacional	Casi nunca	Recuento	2	2	0	0	4
		% del total	3,8%	3,8%	0,0%	0,0%	7,7%
	A veces	Recuento	0	36	7	0	43
		% del total	0,0%	69,2%	13,5%	0,0%	82,7%
	Casi siempre	Recuento	0	0	4	1	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,7%	1,9%	9,6%
Total		Recuento	2	38	11	1	52
		% del total	3,8%	73,1%	21,2%	1,9%	100,0%

Gráfico de barras

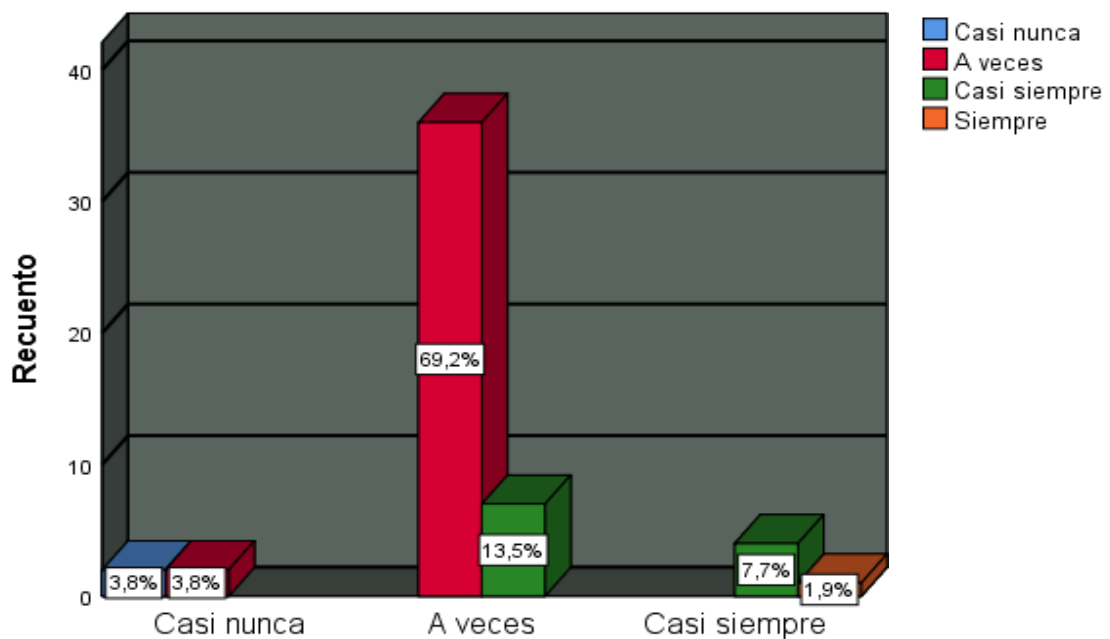


Figura 3. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso de continuidad

Para la tabla 11 y figura 3 la interpretación de resultados fue realizada:

El 7,7% de los encuestados manifestaron que casi nunca se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales 3,8% indicaron que a veces el compromiso de continuidad se da a denotar y el otro 3,8% precisaron que casi nunca se evidencia el compromiso de continuidad.

El 82,7% de los encuestados manifestaron que a veces se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales el 69,2% señaló que a veces se evidencia el compromiso de continuidad y el 13,5% manifestaron que casi siempre existe compromiso de continuidad.

El 9,6% de los encuestados mencionaron que casi siempre se ve reflejado el liderazgo transformacional, de los cuales el 7,7% indicaron que casi siempre se refleja el compromiso de continuidad y el 1,9% mencionaron que siempre denotan el compromiso de continuidad.

En resumen, el 100% de los encuestados cualquiera sea el nivel del liderazgo transformacional, el 3,8% manifestaron que casi nunca se da el compromiso de continuidad, 73,1% indicaron que a veces se da el compromiso de continuidad, 21,2% manifestaron que casi siempre se da el compromiso de continuidad y el 1,9% expresaron que siempre se da el compromiso de continuidad.

4.1.5. Estadística descriptiva de Compromiso de normativo

Tabla 12

Relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de normativo

			Compromiso normativo				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Liderazgo transformacional	Casi nunca	Recuento	0	4	0	0	4
		% del total	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	A veces	Recuento	1	39	3	0	43
		% del total	1,9%	75,0%	5,8%	0,0%	82,7%
	Casi siempre	Recuento	0	0	3	2	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,8%	3,8%	9,6%
Total	Recuento	1	43	6	2	52	
	% del total	1,9%	82,7%	11,5%	3,8%	100,0%	

Gráfico de barras

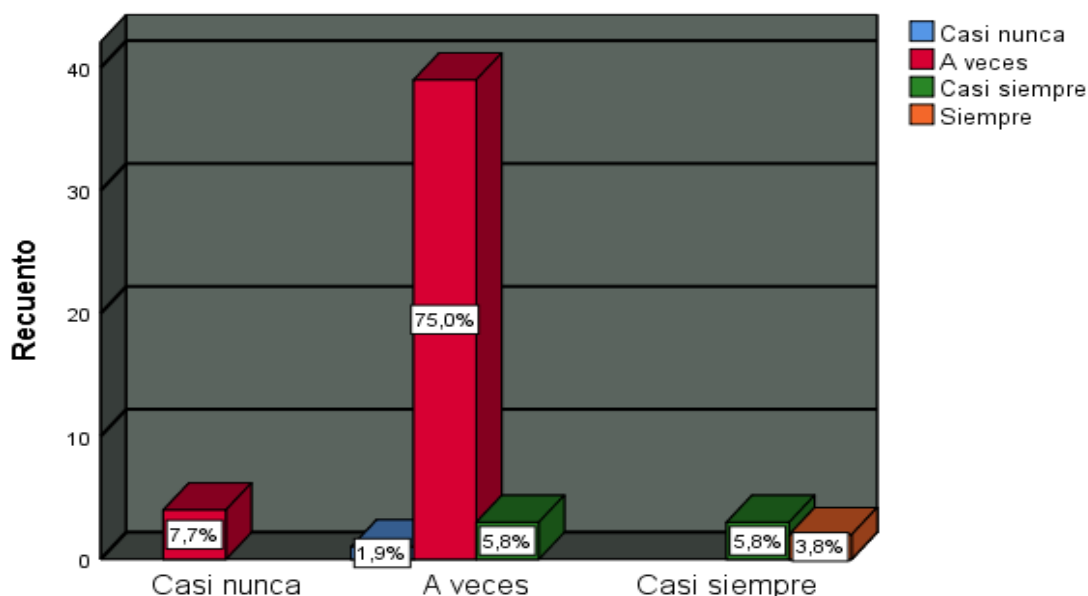


Figura 4. Relación entre el liderazgo transformacional y compromiso normativo

Para la tabla 12 y figura 4 el estudio realizó la interpretación de resultados:

El 7,7% de los encuestados manifestaron que casi nunca se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales 7,7% indicaron que a veces el compromiso normativo se da a denotar.

El 82,7% de los encuestados manifestaron que a veces se refleja el liderazgo transformacional, de los cuales el 75% señaló que a veces se evidencia el compromiso normativo, el 5,8% manifestaron que casi siempre existe compromiso normativo y el 1,9% mencionaron que casi nunca se refleja el compromiso normativo.

El 9,6% de los encuestados mencionaron que casi siempre se ve reflejado el liderazgo transformacional, de los cuales el 5,8% indicaron que casi siempre se refleja el compromiso normativo y el 3,8% mencionaron que siempre denotan el compromiso normativo.

Por consiguiente, el 100% de los encuestados cualquiera sea el nivel del liderazgo transformacional, el 1,9% manifestaron que casi nunca se da el compromiso normativo, 82,7% indicaron que a veces se da el compromiso normativo, 11,5% manifestaron que casi siempre se da el compromiso normativo y el 1,8% expresaron que siempre se da el compromiso normativo.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

La investigación llevó a cabo la prueba de normalidad, tomando en consideración la manera de cómo fueron distribuidos los elementos, además evidenciando si eran paramétricos o no paramétricos.

Según Hernández et al. (2014), mencionaron que esta prueba faculta el poder hacer una verificación del tipo de distribución, esta puede ser paramétrica o no paramétrica.

Hipótesis de normalidad:

* H₀: La distribución estadística de la muestra es normal.

* H₁: La distribución estadística de la muestra no es normal.

Decisión:

Sig. P valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Sig. P valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.422	52	0.000	0.577	52	0.000
Compromiso organizacional	0.477	52	0.000	0.536	52	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicando el estadístico Kolmogorov-Smirnov, por ser una muestra mayor a 50 elementos, los resultados evidencian que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional comprenden una significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, lo cual demuestra que no existe una distribución normal y por ende la prueba no paramétrica de Rho de Spearman pudo ser realizada.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Hernández et al. (2014), mencionaron que, el término refiere que, si por medio de la información recogida se puede comprobar la confiabilidad de la hipótesis.

En ese sentido, la investigación puso a prueba las hipótesis planteadas al inicio, buscando demostrar la existencia de la relación entre variables.

Tabla 14

Coefficiente de Correlación por jerarquías de Rho Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: adaptado Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.
- H_1 : Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.

Decisión:

- El valor de significancia $\geq 0,05$ se acepta H_0
- El valor de significancia $< 0,05$ se rechaza H_0

Tabla 15
Prueba de hipótesis general

		Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,695**
		N	52
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,695**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la tabla 15 en donde muestra un valor de significancia (bilateral) de 0,000, siendo menor a $p= 0,05$. Con ello, el estudio rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por consiguiente, existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Por lo antes expuesto, existe suficiente respaldo estadístico para poder afirmar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. A causa de que el Rho de Spearman obtuvo 0,695, evidenciando una correlación positiva considerable. De igual manera la correlación es de nivel 1% (0.001).

Prueba de hipótesis específicas

Seguidamente fue realizada hipótesis correlacional entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo.

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.
- H_1 : Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.

Tabla 16*Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso afectivo*

		Liderazgo transformacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,515**
		N	52
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,515**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Mediante la tabla 16, el estudio mostro que el valor de significancia (bilateral) obtuvo como resultado 0,000, siendo menor a $p= 0,05$. Por consiguiente, el estudio desestimó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. En ese sentido, existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo.

Lo mencionado líneas arriba, el respaldo estadístico fue suficiente para poder afirmar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. Puesto que, el estudio mostró una correlación de Spearman de 0,515, denotando una correlación positiva considerable.

Asimismo, fue llevada a cabo la hipótesis correlacional entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad.

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.
- H_1 : Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso de continuidad

		Liderazgo transformacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,652**
		N	52
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,652**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 17 evidenció un valor de significancia (bilateral) de 0,000, siendo menor a $p=0,05$. Por consiguiente, rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. En tal sentido, existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad.

Por lo mencionado, el respaldo estadístico fue suficiente para aseverar que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. El estudio evidenció como resultado de Spearman 0,652, lo cual indica una correlación positiva considerable.

Del mismo modo, fue efectuada la prueba de hipótesis entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo.

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.
- H_1 : Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021.

Tabla 18

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y compromiso normativo

			Liderazgo transformacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,599**
		Sig. (bilateral)		,000
	Compromiso normativo	N	52	52
		Coeficiente de correlación	,599**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según lo indicado por la tabla, la cual mostró un valor de significancia (bilateral) de 0,000, siendo este resultado menor a $p=0,05$. Por ese motivo, el estudio tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y por lo contrario aceptar la hipótesis alterna, denotando la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso de normativo.

Asimismo, por lo antes expuesto, el respaldo estadístico fue suficiente para aseverar que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021, evidenciando un valor estadístico de Spearman de 0,599, demostrando una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Los resultados permitieron que el estudio pueda realizar el cotejo con los antecedentes que fueron citados en el marco teórico de manera más precisa. Los cuales se detallan a continuación:

Al inicio de la investigación fue planteado el objetivo general el cual fue explicar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. En tanto, la tabla 15 señaló un resultado de 0,695, evidenciando una correlación positiva considerable. Lo mencionado demuestra que, en el ejercicio de las funciones los integrantes denotan que existe relación entre las variables de estudio. Lo mencionado y evidenciado fue comparado con el estudio de Armas (2019), en su investigación, "Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Área de Planeamiento Estratégico y Presupuesto de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle", en donde se evidenció un resultado de ($r=0,815$), señalando una correlación positiva muy fuerte, lo cual indicó que existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Teniendo en cuenta los resultados de los estudios, se asevera coincidentemente que el liderazgo transformacional si tiene relación con el compromiso organizacional. Asimismo, Al-Husseini, El Beltagi y Moizer (2019), mencionaron que el liderazgo transformacional es la capacidad de gestionar la cultura organizacional a través de una comunicación eficaz.

Para el objetivo específico número uno, la investigación buscó identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. En ese sentido, la tabla 16 mostró un resultado de 0,515, que según la correlación por jerarquías obtiene una correlación positiva considerable. Los resultados demostraron que en el ejercicio de las funciones empresariales se está poniendo en práctica los indicadores del compromiso afectivo para lograr un liderazgo transformacional, datos que fueron comparados con los de Morales (2018), en su tesis, "Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación de técnicos y suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco - 2018", el estudio demostró una correlación positiva perfecta,

puesto que el resultado fue ($r=0,927$), indicando que el liderazgo transformacional tiene relación con el desarrollo organizacional. Con los resultados mostrados, se afirma que el liderazgo transformacional se relaciona de manera favorable con el compromiso afectivo, pero por otra parte se discrepa el nivel de correlación al existir diferencia, puesto que en este estudio se muestra un nivel de correlación positiva considerable, mientras que el estudio de Morales mostró una correlación positiva perfecta. Además, Condemarín (2017), definió a la dimensión afectiva como un compromiso que manifestará los lazos emocionales existentes entre los integrantes de la organización.

Del mismo modo fue planteado el objetivo específico número dos, el cual pretendió identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. Por ello, la tabla 17 mostró como resultado ($r=0,652$), lo cual evidenció que para este objetivo la correlación fue positiva considerable. Los resultados demostraron que al momento de desarrollar sus actividades los colaboradores emplean el compromiso de continuidad para poder lograr un liderazgo transformacional. Los datos mencionados fueron comparados con los de Juscamayta (2017), en su investigación, "El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - año 2016", demostrando como resultado ($r=0,647$), lo cual evidenció una correlación positiva considerable, indicando que el liderazgo transformacional tiene relación con el desempeño laboral. Tomando en cuenta los resultados, el estudio aseveró coincidentemente que el liderazgo transformacional si tiene relación con el compromiso de continuidad. Además, Montoya (2014), mencionó que el compromiso de continuidad hace referencia a los beneficios y costos financieros que los colaboradores desperdiciarían al separarse de una organización.

En cuanto al objetivo específico número tres, el estudio pretendió identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021. En ese sentido, la tabla 18 detalló los resultados de Spearman el cual fue ($r=0,599$), evidenciando una correlación positiva considerable, indicando que al momento de

realizar las labores se está empleando el compromiso normativo para poder lograr un liderazgo transformacional. Los datos fueron comparados con los de Campos y Ludeña (2019), en su estudio, "El liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC en el periodo 2017", el cual luego de haber recogido y procesado la información, alcanzó un resultado de 0,708, demostrando una correlación positiva considerable, en tanto el estudio evidenció la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. En vista de lo descrito y evidenciado, el estudio afirmó coincidentemente que el liderazgo transformacional si tiene relación con el compromiso normativo, debido a que los resultados de nivel de correlación de ambos estudios son similares. Asimismo, Grimaldo (2017), definió que esta dimensión radica en el sentimiento de obligación moral que los colaboradores logran percibir, así como también una manera de involucrarse con las circunstancias

VI. CONCLUSIONES

Acorde con los objetivos planteados al inicio de la investigación, el estudio procede a plantear las siguientes conclusiones:

Primera. Se logró explicar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021, puesto que obtuvo un Rho de Spearman de 0,695, con ello se puede evidenciar que existe una correlación positiva considerable entre las variables que fueron estudiadas. En conclusión, al poner en práctica el liderazgo transformacional de manera constante que, en el marco del compromiso afectivo, permita que el colaborador pueda tener un apego emocional hacia la organización, asimismo en cuanto al compromiso de continuidad permita que el colaborador pueda mantener una estadía más larga en la organización con el mismo nivel de compromiso y finalmente comprender la importancia que tiene el compromiso normativo para que el colaborador sienta la necesidad de quedarse en la empresa con el fin de crecer profesionalmente.

Segunda. Se logró identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021, debido a que el estudio tiene un Rho de Spearman de 0,515, el resultado denota una correlación positiva considerable. En conclusión, al poner en práctica el liderazgo transformacional en el ámbito del compromiso afectivo, que permita beneficiar a los colaboradores y además ayude a alcanzar los objetivos trazados por la organización, ello mediante la puesta en práctica de este estilo de liderazgo.

Tercera. Se logró identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021, puesto que luego de haber procesado los datos el Rho de Spearman muestra un resultado de 0,652, lo cual demuestra una correlación positiva considerable entre las dos variables. En conclusión, al poner en práctica el liderazgo transformacional, en el ámbito del compromiso de continuidad hace que los colaboradores sientan un compromiso con la organización, con el propósito de que permanezcan más tiempo ejerciendo sus labores en la organización.

Cuarta. Se logró identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo de los colaboradores del Grupo Empresarial de Logística Integral - GELI S.A.C., Ate 2021, debido a que luego de haber recogido información y su posterior procesamiento arroja que el Rho de Spearman es de 0,599, lo cual muestra una correlación positiva entre ambas variables. En conclusión, al poner en práctica el estilo de liderazgo transformacional con respecto al compromiso normativo, permita que el colaborador sienta que la organización es un lugar donde pueda hacer una línea de carrera y tenga la necesidad de quedarse.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia a los resultados, el estudio propone algunas recomendaciones, las cuales son:

Primera. Se recomienda a la jefatura continuar poniendo en práctica el liderazgo transformacional para beneficio de la corporación, y así podrá mantener el compromiso organizacional que tienen los colaboradores. Ello debido a lo evidenciado en el análisis descriptivo, en donde se observa que el nivel de respuesta es medio (82,7%). En tal sentido, en un corto plazo la gerencia debe proponer y desarrollar distintas estrategias, las cuales podrán compartirse con los colaboradores mediante la retroalimentación y capacitaciones, buscando el favorecimiento tanto de los colaboradores como de la empresa.

Segunda. Se recomienda al área de recursos humanos tener en cuenta el modo de conducta de cada empleado, ello con la finalidad de saber que siente cada colaborador al momento de desempeñar sus funciones y así conocer el grado de afectividad que tienen frente a la empresa. Puesto que, el nivel de percepción con respecto al compromiso afectivo es medio (61,5%), pudiendo perfeccionarse este ámbito empresarial.

Tercera. Se recomienda a las distintas jefaturas, hacer seguimiento de manera diaria al desempeño que tiene cada trabajador, teniendo como finalidad descubrir la capacidad del empleado para que pueda ascender en la empresa dándole más responsabilidades. En ese sentido, buscar la permanencia del colaborador en la empresa y así crear en ellos el compromiso de continuidad. Ello debido a que el nivel de percepción frente a este compromiso es medio (73,1%), puesto que, parte de los empleados no tiene conocimiento del asunto.

Cuarta. Se recomienda al área de recursos humanos generar el compromiso normativo a los colaboradores, mediante la premiación por el logro de objetivos alcanzados, puesto que se debe al trabajo de cada miembro de la empresa. Con ello se buscará que el empleado sienta lealtad y perdure en la empresa para seguir cumpliendo con lo requerido y trazado por la organización. Lo mencionado es de suma importancia, debido a que la percepción de los colaboradores es medio frente a este tipo de compromiso (82,7%). Pudiendo mejorar para beneficio de ambas partes.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional Un enfoque aplicado*. Ciudad de Mexico: Cengage Learning Editores.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 1-24.
- Alqatawenah, A. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Verslas Teorija ir Praktika*, 17-24.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 202.
- Armas, J. (2019). *repositorio.une.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4210>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2016). Desconectados. Habilidades, Educación y empleo en America Latina del Caribe. *Revista del Banco Interamericano de Desarrollo*, 6.
- Bernaola, N., & Vidaurre, J. (2020). *repositorio.usil.edu.pe*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10289/1/2020_Bernaola%20Pe%20rea.pdf
- Campos, M., & Ludeña, C. (Octubre de 2019). *repositorio.ulasamericas.edu.pe*. Obtenido de <https://n9.cl/543hn>
- Chen, X., Zhu, Z., & Liu, J. (2021). Does A Trusted Leader Always Behave Better? The Relationship Between Leader Feeling Trusted by Employees and Benevolent and Laissez-Faire Leadership Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 615-634.
- Condemarín, C. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5681/Condemar%C3%ADn_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario Gestión. (26 de Abril de 2017). *Gestion.pe*. Obtenido de <https://gestion.pe/signwall/?outputType=signwall&signwallHard=1>
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 56-74.
- Flores, E., Miranda, M., & Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba. *Revista Alergia México*, 365.
- Grimaldo, M. (2017). *repositorioacademico.upc.edu.pe*. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621718>

- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A., & Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 234-265.
- Guevara , N. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11374>
- Haiyang, L., Dust, S., Xu, M., & Ji, Y. (2021). Leader-follower risk orientation incongruence, intellectual stimulation, and creativity: A configurational approach. *Personnel Psychology. Spring*. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1628>
- Hay Group. (18 de Setiembre de 2019). Liderazgo impacta en 70% el Clima Organizacional. *Diario Gestión*.
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Juscamayta, L. (2017). *repositorio.une.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1356>
- Kayaalp, A., Page, K., & Gumus, O. (2021). Job Satisfaction and Transformational Leadership as the Antecedents of OCB Role Definitions: The Moderating Role of Justice Perceptions. *International Journal of Business Science & Applied Management.*, 89-101.
- Kipkirui, G., Linge, T., & Sikalieh, D. (2019). Influence of Inspirational Motivation on Employee Job Performance in the Insurance Industry in Kenya. *International Journal of Research In Business and Social Science*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11754>
- Lopez , P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 47-50.
- Marino, S. (2017). *repositorio.uncp.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4765?show=full>
- Marques, M., Powell, J., Zapp, M., & Biesta, G. (2017). How Does Research Evaluation Impact Educational Research? Exploring Intended and Unintended Consequences of Research Assessment in the United Kingdom, 1986-2014. *ResearchGate*, 820-842.
- Matínez , M., & Trina , M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo. *REDHECS*, 10.
- Meneses, J. (2016). Cuestionario. *Universitat Oberta de Catalunya*, 9.

- Montoya, E. (12 de Enero de 2014). *repositorioacademico.upc.edu.pe*. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Morales , W. (Julio de 2018). <http://repositorio.autonoma.edu.pe/>. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/Autonoma/643/3/Wendy%20Nicole%20Morales%20Torres.pdf>
- Mousalli, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. *Research Gate*, 5.
- Murari, K., Mukherjee, U., & Ilkogretim, O. (2021). Role of Authentic Transformational Leadership for Managerial Excellence and Sustainability. *Ilkogretim Online*, 2592-2605.
- Muterera, J., Hemsforth, D., Baregheh, A., & Garcia, B. (2018). The Leader–Follower Dyad: The Link Between Leader and Follower Perceptions of Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Organizational Performance. *International Public Management Journal*, 131-162.
- Naseer , K., Ali , K., Mohsin , S., & Shahid, K. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico*, 216-225.
- Plaza , P., Bermeo , C., & Moreira, M. (2019). *Matodología de la investigación*. Ecuador: Colloquium.
- Rendón , M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 398.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 129-144.
- Shan, W., Michael , P., Yan, X., Violet , S., Ku-Ho, L., & Tien-Chiang, T. (2020). Teachers' transformational leadership and students' employability development: A social cognitive career perspective. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 1-15.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A., & Şeşen, H. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Innovative Behaviour in the Hospitality Industry: The Mediating Role of Leader Member Exchange. *Tourism*, 19-31.
- Thomas, A., & Cangemi, J. (2021). Authoritarian, Transactional, and Transformational Leadership Styles in Law Enforcement. *Organization Development Journal*, 33-44.
- Tien, L., & Van, P. (2020). The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-Component Model Extension Approach. *South East Asian Journal of Management*, 106-123.

- Villalobos, S. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. (2017). Exploring leadership styles for innovation: an exploratory factor analysis. *Engineering Management in Production and Services*, 7-17.
- Won, J., Kee, S., & Yong, S. (2021). The Effect of the Organizational Communication on Organizational Commitment through Job Satisfaction: Focusing on Irregular Workers. *Ilkogretim Online*, 908-914.
- Yıldız, V., & Kılıç, D. (2021). Motivation and motivational factors of primary school teachers from the Self-Determination Theory perspective. *Turkish Journal of Education*, 76-96.
- Zait, A. (2016). Conceptualization and Operationalisation of Specific Variables in Exploratory Researches – An Example for Business Negotiation. *Scientific Annals of Economics and Business*, 117-123.
- Živković, A., Franjković, J., & Dujak, D. (2021). The role of organizational commitment in employee turnover in logistics activities of food supply chain. *LogForum*, 26-36.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo transformacional	Según Bernaola y Vidaurre (2020), definen que, es una herramienta que facilita, partiendo de la empatía que tienen los gerentes con el personal a cargo, esto permite que puedan manifestar una perspectiva plural y sobre todo participativa frente a las dificultades que se pueden presentar	La variable fue medida a través de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario tipo Likert de 18 ítems (5 para la estimulación intelectual, 5 para la consideración individualizada, 4 para la influencia idealizada y 4 para la motivación inspiracional).	Estimulación intelectual	Desarrollo intelectual Potenciación Creatividad Apoyo	Ordinal Medición: Likert
			Consideración individualizada	Trato personal Reconocimiento Credibilidad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces
			Influencia idealizada	Genera respeto Entusiasmo	(4) Casi siempre (5) Siempre
			Motivación inspiracional	Impulso de logro de objetivos Confianza Clima positivo	
Compromiso organizacional	Según Marino (2017), menciona que, el compromiso organizacional es entendido como el nivel en que un colaborador se distingue con la compañía de forma individual y con metas, anhelando preservar su relación con la organización	La variable fue medida a través de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario tipo Likert de 16 ítems (6 para el compromiso afectivo, 5 para el compromiso de continuidad y 5 del compromiso normativo)	Compromiso afectivo	Pertenencia Apego Identificación	Ordinal Medición: Likert
			Compromiso de continuidad	Necesidad económica Permanencia Costo económico Lealtad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces
			Compromiso normativo	Conducta ética Obligación moral	(4) Casi siempre (5) Siempre

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador su opinión para el presente cuestionario es muy relevante, toda la información se tratará de manera confidencial y será únicamente con fines académicos. Deberá marcar con un aspa (X) la opción que usted crea conveniente, por lo tanto, califique de acuerdo con los siguientes criterios.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Cuestionario Liderazgo transformacional

Variable 1	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Liderazgo transformacional	1	2	3	4	5
1. ¿Usted es incentivado a pensar de forma no tradicional para la resolución de problemas?					
2. ¿Usted es capacitado en nuevos enfoques para situaciones adversas?					
3. ¿Usted es motivado a realizar más acciones de las que pensaba hacer?					
4. ¿Usted es animado a desarrollar ideas innovadoras?					
5. ¿Usted es motivado a generar aportes creativos para la solución de tareas?					
6. ¿Cree usted que existe apoyo a los nuevos ingresos?					
7. ¿Cree usted que existe una atención personalizada al tener alguna inquietud?					
8. ¿Usted siente que es tratado individualmente y no solo como integrante del grupo de trabajo?					
9. ¿Usted es elogiado cuando realiza un buen desempeño?					
10. ¿Usted es tomado en cuenta para toma de decisiones importantes?					
11. ¿Cree usted que existe un ejemplo a seguir y sentirse orgulloso en la organización?					

12. ¿Cree usted que existe un ejemplo a nivel profesional por el cual sentir respeto?					
13. ¿Cree usted que existe una imagen que genere en usted entusiasmo en sus funciones?					
14. ¿Cree usted que la actitud de sus compañeros lo motiva a seguir con sus funciones?					
15. ¿Usted es impulsado a alcanzar los objetivos trazados?					
16. ¿Usted es motivado a tener confianza para el cumplimiento de los objetivos?					
17. ¿Usted tiene la disponibilidad de poder realizar alguna pregunta sin el temor a ser ignorado?					
18. ¿Usted es motivado a sentirse optimista sobre el futuro de la organización?					

Cuestionario Compromiso organizacional

Variable 2	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Compromiso Organizacional	1	2	3	4	5
1. ¿Considera como propios los problemas de la empresa?					
2. ¿Cree usted que la organización lo ayuda a su crecimiento profesional?					
3. ¿Cree usted que la organización es relevante en su desarrollo emocional?					
4. ¿Cree usted que pasará el resto de su carrera en esta empresa?					
5. ¿Cree usted que es valorado y apreciado por sus jefes y compañeros?					
6. ¿Cree usted que podría comprometerse de forma sencilla con otra organización de la misma forma?					
7. ¿Cree usted que estar en la organización lo hace sentirse con estabilidad económica?					
8. ¿Siente usted la tranquilidad de no ser despedido a cada momento?					
9. ¿Cree usted que permanecer en su organización es un asunto tanto de necesidad como de deseo?					
10. ¿Cree usted que al permanecer en la organización pierde oportunidades de crecimiento laboral?					
11. ¿Cree usted que dejar la organización supondría un gran costo para usted?					
12. ¿Cree usted que la organización se merece su lealtad?					
13. ¿Cree usted que le debe mucho a su empresa?					
14. ¿Cree usted que estaría bien dejar esta organización, si cree que va a lograr un mejor beneficio con el cambio?					
15. ¿Cree usted que los ascensos que se conceden en la empresa son adecuados?					
16. ¿Se siente usted comprometido moralmente con la empresa?					

Anexo 3. Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: GUERRA ESPINOZA, MIRELLA ADELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMJÓN, EDGARD FRANCISCO
- I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
- I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: GUERRA ESPINOZA, MIRELLA ADELA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): compromiso organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE

I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)

I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: GUERRA ESPINOZA, MIRELLA ADELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
 I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: GUERRA ESPINOZA, MIRELLA ADELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): compromiso organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: GUERRA ESPINOZA, MIRELLA ADELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: GUERRA ESPINOZA, MIRELLA ADELA

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): compromiso organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

Anexo 4. Matriz de datos

Variable		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL														
Dimensiones		Ertimulacién intelectual			Consideracién individualizada				Influencía idealizada			Motivacién inspiracional				
Indicadores		Desempeño intelectual	Potenciacién	Creatividad	Apoyo	Trato personal	Reconocimiento	Credibilidad	Generosidad	Esturiamen	Impulso de liderazgo	Confianza	Clima laboral			
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12			
PARTICIPANTES	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	5	1	4	1	4	2
	4	3	2	3	2	4	3	3	1	3	4	2	3	2	3	1
	5	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	2	4	3	4	1
	6	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	1	3	1
	7	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	5	3	5	2
	8	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	1	4	2	4	1
	9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4
	10	4	4	3	3	2	3	4	1	3	3	2	4	2	4	1
	11	4	3	4	2	2	3	3	1	4	2	1	4	1	4	1
	12	3	1	3	2	2	4	3	2	4	4	2	5	2	5	2
	13	3	3	3	1	3	4	4	2	3	4	2	4	1	4	2
	14	3	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	4	2
	15	4	1	4	2	2	3	4	1	4	3	2	4	2	4	1
	16	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	1	4	1
	17	4	3	3	2	2	4	4	1	4	3	3	3	4	3	1
	18	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	1	4	1	4	1
	19	3	2	3	3	1	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2
	20	3	1	4	2	1	4	3	2	4	3	2	4	1	4	1
	21	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	2	3
	22	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	2	4	2	4	3
	23	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4
	24	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	1
	25	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	2	4	2
	26	5	4	3	2	4	3	3	2	3	4	1	3	3	3	1
	27	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4
	28	3	2	4	2	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	1
	29	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2
	30	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	1	3	1
	31	3	1	3	2	1	3	4	1	3	4	2	4	2	4	1
	32	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	1	4	3	1	4
	33	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	3	4	4	5	4
	34	4	2	4	3	3	2	3	2	1	4	2	4	3	2	3
	35	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	3	4	2	4
	36	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	4	3	3	1
	37	5	5	5	5	2	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4
	38	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4
	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1
	40	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	4	1	4	1
	41	3	1	4	1	1	2	3	2	3	4	1	3	2	3	1
	42	4	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	4	2	4	1
	43	3	2	3	1	1	4	3	2	3	4	2	3	1	4	1
	44	4	1	3	1	1	3	4	2	4	4	2	3	1	3	2
	45	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	1	4	3	4	1
	46	4	1	3	1	1	4	4	1	3	4	2	3	2	3	1
	47	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	1	4	1	4	1
	48	4	3	4	3	4	3	4	1	3	2	2	3	3	4	1
	49	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	1	3	1	3	4
	50	3	2	3	2	4	4	2	4	3	2	4	3	3	2	4
	51	3	1	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	1	4	1
	52	4	2	2	3	4	3	2	1	4	3	3	3	2	3	1

Variable		COMPROMISO ORGANIZACIONAL																	
Dimensiones		Compromiso afectivo				Compromiso de continuidad				Compromiso normativo									
Indicadores		Pertenencia		Apoyo		Identificacién		Necesidad económica		Permanencia		Clima académico	Lealtad		Conducta ética		Obligacién moral		
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	
PARTICIPANTES	1	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	
	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	3	4	4	
	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	
	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	
	5	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	
	6	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	
	7	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	
	8	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	
	9	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	
	10	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
	11	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	
	12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
	13	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	
	14	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	1	4	
	15	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	
	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	
	17	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	
	18	3	4	3	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	
	19	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	
	20	3	3	3	4	4	2	3	1	3	2	4	3	3	3	1	4	4	
	21	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	
	22	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
	23	2	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	2	4	
	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
	25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
	26	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	3	
	27	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	
	28	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	
	29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	
	30	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
	31	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	1	4	
	32	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	
	33	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
	34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	
	35	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	
	37	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
	38	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	
	39	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
	40	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	4	
	41	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	
	42	4	4	3	1	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	4	3	
	43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4
	44	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3
	45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	
	46	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	
	47	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4
	48	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3
	49	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	
	50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	
	51	2	3	4	3	4	3	5	2	3	4	3	4	3	3	2	1	4	3
	52	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	

Anexo 5. Documento de autorización



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 17 de septiembre del 2021

CARTA N° 102-2021-SG-GELI.SAC

Srta.

Mirella Adela Guerra Espinoza

Alumna de la escuela profesional de administración – Universidad Cesar Vallejo

Presente. –

Asunto : Autorización para realizar trabajo de investigación dentro de las instalaciones de la empresa.

Referencia : Solicitud de autorización – REG. 165217-21

De mi consideración:

Por medio de la presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunico a usted la aceptación de la solicitud enviada a mi representada, para que pueda desarrollar su trabajo de investigación y asimismo pueda acceder a la información necesaria para llevar a cabo su investigación.

Finalmente expresarle que la dirección del centro donde desarrollará la investigación, es en la empresa GRUPO EMPRESARIAL DE LOGISTICA INTEGRAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - GELI S.A.C, ubicada en JR. CAP. JOSE QUIÑONEZ URB. VALDIVIEZO 315 ATE - LIMA – LIMA, OFICINA 301.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,


**GRUPO EMPRESARIAL
DE LOGISTICA INTEGRAL S.A.C**
.....
LUIS ANGEL ROMERO ROSILLO
SUB GERENTE